JOBNAME: No Job Name PAGE: 1 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

Mohd Dali bin Yahaya dan satu lagi lwn Ketua Polis Negara dan satu lagi

MAHKAMAH TINGGI (PULAU PINANG) — GUAMAN SIVIL NO 22–508 TAHUN 2003 DAN 22–509 TAHUN 2003
CHEW SOO HO PK
8 MAC 2010

Undang-Undang Pentadbiran — Hak dan liabiliti kakitangan kerajaan — Buang kerja — Dibuang kerja daripada pasukan polis — Sama ada pembuangan kerja salah — Sama ada pilihan buang kerja atau turun pangkat dipertimbangkan mengikut Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 — Sama ada plaintif-plaintif perlu diberikan hak pendengaran lisan — Sama ada tindakan majikan terhadap salah laku pekerja boleh diteliti dan dipertimbang oleh mahkamah

Kedua-dua plaintif pada masa material berkhidmat sebagai Inspektor di Pasukan Polis Di Raja Malaysia. Tindakan tatatertib diambil terhadap kedua-dua plaintif atas alasan-alasan: (i) bahawa kedua-dua plaintif ingkar perintah dan telah ke Haadyai, Thailand tanpa kebenaran Ketua Jabatan; (ii) bahawa kedua-dua plaintif didapati telah mencemarkan nama perkhidmatan awam apabila kedua-dua plaintif telah disabitkan kesalahan dan dijatuhkan hukuman denda RM400 di bawah s 40(2) Enakmen Undang-Undang Islam Negeri Pulau Pinang 1985 oleh Mahkamah Rendah Syariah. Seterusnya, alasan-alasan pertuduhan terhadap kedua-dua plaintif tersebut dinyatakan telah melanggar tatakelakuan seperti terkandung di bawah perintah am 4(2) di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 ('Peraturan 1993'). Plaintif kedua juga dituduh memberi kenyataan palsu semasa siasatan rasmi berhubung dengan tindakan tatatertib justeru bercanggah dengan Peraturan 1993. Kedua-dua plaintif masing-masing telah mengemukakan representasi bertulis kepada defendan pertama dan mereka didapati bersalah dan diberi peluang untuk mengemukakan mitigasi masing-masing. Kemudian kedua-dua plaintif telah dibuang kerja selepas rayuan mitigasi terhadap hukuman mereka ditolak. Oleh itu, kedua-dua plaintif berhujah, antara lain: (i) bahawa pihak defendan pertama telah gagal mematuhi peraturan 28 di bawah Peraturan 1993 apabila defendan pertama memutuskan hukuman buang kerja terhadap kedua-dua plaintif walaupun mereka tidak membuat representasi bertulis kepada defendan pertama. Dalam keadaan tersebut pertuduhan terhadap kedua-dua plaintif adalah tidak sah dan terbatal; (ii) bahawa beberapa isu pelanggaran Peraturan 1993 atau prosedur di bawahnya menunjukkan mala fide atau ultra vires oleh defendan pertama serta melanggari prinsip keadilan asasi; and (iii) bahawa hukuman buang kerja ke

JOBNAME: No Job Name PAGE: 2 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

atas kedua-dua plaintif adalah 'proportionately excessive'. Pihak defendan pertama mengambil pendirian bahawa tidak ada kes untuk dijawab.

Diputuskan, menolak permohonan dengan kos:

(1) Sungguhpun 'turun pangkat' didapati ketinggalan dalam surat tindakan tatatertib yang diberikan kepada kedua-dua plaintif, tetapi ia tidak bermakna bahawa kesalahan disiplin kedua-dua plaintif tersebut tersilap dihadapkan ke pihak berkuasa tatatertib yang tidak mempunyai kuasa untuk mendengar dan menentukan kes-kes disiplin kedua-dua plaintif. Peraturan 1993 tidak memperuntukkan secara berasingan satu pihak berkuasa tatatertib khas untuk 'buang kerja' atau satu lagi untuk 'turun pangkat' tetapi kedua-duanya digabung ke dalam satu pihak berkuasa tatatertib yang sama (lihat perenggan 18).

(2) Mahkamah mendapati defendan pertama telah mengikut peraturan 38 Peraturan 1993 yang betul dalam pertimbangan hukuman yang wajar setelah mendengar mitigasi kedua-dua plaintif. Di samping itu, Mahkamah juga mendapati prosedur tindakan tatatertib di bawah peraturan 28(1) Peraturan 1993 telah dipatuhi oleh pihak defendan pertama apabila plaintif-plaintif diberi peluang untuk mengemukakan representasi mereka. Hak untuk mendengar tidak memerlukan plaintif-plaintif diberikan satu pendengaran lisan (lihat perenggan 19). *Zainal bin Hashim v Government of Malaysia* [1979] 2 MLJ 275 dirujuk.

(3) Mahkamah tidak boleh menggantikan pendapatnya sendiri berkenaan dengan apa yang difikirkan hukuman wajar (untuk salahlaku pekerja) terhadap pendapat majikan yang berkenaan. Hukuman yang dikenakan ke atas plaintif-plaintif oleh defendan pertama adalah tidak penting. Pendapat majikan dalam menjatuhkan hukuman seharusnya diterima sebagai wajar dan tidak harus diganggu oleh mahkamah kerana pihak majikan adalah lebih mahir untuk menentukan keseriusan salahlaku pekerjanya. Justeru, isu sama ada hukuman plaintif-plaintif adalah 'propotionaly excessive' atau pun tidak bukanlah suatu isu untuk pertimbangan mahkamah ini. Seterusnya, tidak ada alasan yang luar biasa untuk mahkamah mengusik hukuman tersebut (lihat perenggan 27). *Ng Hock Cheng v Pengarah Am Penjara & Ors* [1998] 1 MLJ 153 dirujuk.

[English summary

Both the plaintiffs, at the material time, were in the service as the Inspector of the Royal Malaysian Police Force. Disciplinary action was taken against both the plaintiffs on the following grounds: (i) that both the plaintiffs breached the order and had gone to Haadyai, Thailand without the approval of the Head of Department; (ii) that both the plaintiffs were found to have tarnished the name of the public service when both the plaintiffs were convicted and sentenced to

JOBNAME: No Job Name PAGE: 3 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

a fine of RM400 under s 40(2) of the Penang Islamic Law Enactment 1985 by the Syariah lower court. Further, the grounds of charge against both the plaintiffs were stated as having breached the disciplinary conduct as contained under reg 4(2) of the Public Officers (Conduct and Discipline) Regulations 1993 ('the Regulations'). The second plaintiff was also charged of giving false statement during the official inquiry with regards to the disciplinary action hence contradicting the Regulations. Both the plaintiffs presented written representations, to the first defendant respectively and they were found guilty and were afforded with an opportunity to present their mitigations respectively. Subsequently both the plaintiffs were dismissed upon the dismissal of their mitigation against their punishment. Therefore, both the plaintiffs contended, inter alia: (i) that the first defendant had failed to comply with reg 28 under the Regulations when the first defendant decided on dismissal against both the plaintiffs although they did not present written representations to the first defendant. In the circumstances, the charge against both the plaintiffs were unlawful and void; (ii) that several issues of breach of the Regulations or the procedures under it showed mala fide or ultra vires by the first defendant as well as breached the rules of fundamental justice; and (iii) that the punishment of dismissal on both the plaintiffs were proportionately excessive. The first defendant took the stand that there was no case to answer.

Held, dismissing the application with costs:

(1) Although 'demotion' was found to have been omitted in the letter of disciplinary action which was given to both the plaintiffs, but it did not mean that the disciplinary offence of both the appellants were wrongly adduced to the disciplinary authority which did not have the power to hear and determine the disciplinary case of both the plaintiffs. The Regulations did not provide separately for one special disciplinary authority to 'dismiss' and another to 'demote' but both combined into the same disciplinary authority (see para 18).

(2) The court found that the first defendant had complied with reg 38 of the correct Regulations in considering the appropriate sentence after hearing the mitigation of both the plaintiffs. Apart from that, the court also found that the disciplinary procedure under reg 28(1) of the Regulations had been complied with by the first defendant when the plaintiffs were given the opportunity to present their representations. The right to be heard did not require the plaintiffs to be given oral hearing (see para 19). *Zainal bin Hashim v Government of Malaysia* [1979] 2 MLJ 275 referred.

(3) The court could not replace its own view about what was the appropriate sentence (for the employees misconduct) against the view of the employer. The sentence meted out on the plaintiffs by the first defendant was not important. The employer's view in meting out the sentence ought to be accepted as appropriate and should not be disturbed by the

JOBNAME: No Job Name PAGE: 4 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

court as the employer was more skilled in determination of the seriousness of the employees' misconduct. Hence, the issue as to whether the sentences on the plaintiffs were 'proportionately excessive' or not was not an issue for the court's determination. Further, there was no exceptional reason for the court to disturb the sentence (see para 27). *Ng Hock Cheng v Pengarah Am Penjara & Ors* [1998] 1 MLJ 153 referred.]

Nota-nota

Untuk kes-kes mengenai buang kerja, lihat 1(1) *Mallal's Digest* (4th Ed, 2010 Reissue) perenggan 860–926.

Kes-kes yang dirujuk

Ganasan a/l Marimuthu v Public Services Commission & Anor [1998] 4 MLJ 280; [1998] 4 CLJ 331, MR (dirujuk)

Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Hospital Besar Pulau Pinang & Anor v Utra Badi a/l K Perumal [2001] 2 mlj 417; [2001] 2 CLJ 525, MP (dirujuk)

Ng Hock Cheng v Pengarah Am Penjara & Ors [1998] 1 MLJ 153; [1998] 1 CLJ 405, MP (dirujuk)

Tan Tek Seng v Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor [1996] 1 MLJ 261, MR (dirujuk)

Zainal bin Hashim v Government of Malaysia [1979] 2 MLJ 276, PC (dirujuk)

Undang-undang yang dirujuk

Enakmen Undang-Undang Keluarga Islam Negeri Pulau Pinang s 40(2)

Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 peraturan 3, 26 26(1), (1)(a), (1)(b), (2), 28, 28(1), (2), (3), 38, 38(a)

Perlembagaan Persekutuan pekara 135(1), (2), 140(3), (3)(a), (3)(b), (6)(b), 144(6)

Norizan bt Ahmad (Athimulan bersamanya) (Athimulan & Co) bagi pihak plaintif-plaintif.

Noor Hisham bin Ismail (Peguam Kanan Persekutuan, Jabatan Peguam Negara) bagi pihak defendan-defendan.

Chew Soo Ho PK:

FAKTA KES YANG DIPERSETUJUI

[1] Plaintif-plaintif pada masa yang material adalah Inspektor di dalam Pasukan Polis Di Raja Malaysia. Melalui surat bertarikh 22 Disember 1999 yang dikeluarkan oleh SAC II Sulaiman bin Hj Mohd Yusof bagi pihak Ketua Polis Negara, plaintif-plaintif telah dimaklumkan tindakan tatatertib diambil terhadap mereka atas alasan-alasan pertuduhan yang terkandung di dalam surat-surat tersebut masing-masing dan mereka dikehendaki mengemukakan representasi bertulis kepada Ketua Polis Negara ('KPN') melalui Ketua Polis

JOBNAME: No Job Name PAGE: 5 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

Pulau Pinang akan pembelaan mereka masing-masing. Plaintif Mohd Dali bin Yahaya ('plaintif pertama') telah mengemukakan representasi bertulis bertarikh 25 Januari 2000 sementara plaintif Azizah bte Ali ('plaintif kedua') telah mengemukakan representasi bertulisnya pada 5 Januari 2000. Setelah pertimbangan representasi-representasi tersebut, melalui surat-surat bertarikh 5 Mei 2000, plaintif-plaintif masing-masing telah dimaklumkan keputusan bahawa plaintif pertama didapati bersalah ke atas ketiga-tiga alasan pertuduhan manakala plaintif kedua didapati bersalah terhadap keempat-empat alasan pertuduhan tatatertib yang mereka masing-masing dituduh telah melakukan. Di samping itu, plaintif-plaintif diberi peluang untuk mengemukakan mitigasi masing-masing sebelum hukuman dijatuhkan. Plaintif pertama telah mengemukakan surat rayuannya bertarikh 30 Mei 2000 dan plaintif kedua mengemukakan surat rayuan bertarikh 8 Jun 2000. Bagi ketiga-tiga alasan pertuduhan tatatertib plaintif pertama, hukuman yang dijatuhkan ke atasnya ialah buang kerja berkuatkuasa dari 1 September 2000. Untuk plaintif kedua, beliau dijatuhkan hukuman buang kerja bagi pertuduhan pertama, kedua dan ketiga sementara diberi amaran bagi pertuduhan keempat; hukuman-hukuman tersebut juga berkuatkuasa dari 1 September 2000.

[2] Alasan pertuduhan plaintif pertama secara ringkas ialah bagi pertuduhan pertama, beliau didapati ingkar perintah iaitu telah pergi ke Haadyai, Thailand pada 1 Jun 1999 tanpa kebenaran Ketua Jabatan menurut Arahan KPN 60/7 bertarikh 11 September 1991; bagi pertuduhan kedua, beliau didapati ingkar perintah iaitu telah bernikah dengan plaintif kedua di Haadyai, Thailand tanpa kebenaran Ketua Jabatan menurut Arahan KPN 39/37 bertarikh 18 Ogos 1981 dan bagi pertuduhan ketiga, beliau didapati berkelakuan hingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam iaitu beliau telah disabitkan kesalahan dan dijatuhkan hukuman denda RM400 di bawah s 40(2) Enakmen Undang-Undang Keluarga Islam Negeri Pulau Pinang 1985 pada 1 Julai 1999 oleh Mahkamah Rendah Syariah Balik Pulau, Pulau Pinang. Ketiga-tiga alasan pertuduhan telah melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 ('Peraturan 1993').

[3] Alasan pertuduhan plaintif kedua adalah sama bagi ketiga-tiga pertuduhan terhadap plaintif pertama di atas kecuali di pertuduhan kedua, plaintif kedua didapati bernikah dengan plaintif pertama pada tarikh dan tempat yang sama tanpa kebenaran ketua jabatan. Alasan pertuduhan keempat ialah plaintif kedua didapati tidak jujur iaitu beliau telah bercakap bohong semasa memberi kenyataan kepada C/Insp Mohamed bin Hj Isa yang menjalankan siasatan rasmi pada 29 April 1999 iaitu menafikan ada menjalinkan hubungan sulit dengan plaintif pertama. Kesemua alasan pertuduhan plaintif kedua juga melanggar peraturan 4(2) Peraturan 1993.

JOBNAME: No Job Name PAGE: 6 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

[4] Plaintif-plaintif memplidkan di antara lain bahawa surat-surat tunjuk sebab defendan pertama bertarikh 22 Disember 1999 telah memutuskan kepada hukuman buang kerja di bawah peraturan 28 Peraturan 1993 sedangkan plaintif belum membuat representasi bertulis dan dengan itu telah gagal mempertimbangkan lain-lain hukuman yang lebih ringan di bawah peraturan 38 Peraturan 1993 di samping beberapa isu perlanggaran Peraturan 1993 atau prosedur di bawahnya yang menunjukkan mala fide atau ultra virus oleh defendan pertama serta melanggari prinsip keadilan asasi di antara lain. Plaintif juga mendakwa bahawa hukuman buang kerja ke atas mereka adalah 'proportionally excessive'. Maka plaintif-plaintif memohon suatu deklarasi bahawa pembuangan dan penamatan kerja mereka daripada Polis Di Raja Malaysia pada 1 September 2000 adalah tidak sah dan tidak berkesan dan mereka masih lagi Inspektor serta berhak ke atas semua emolumen dan faedah-faedah lain yang layak diterima oleh seorang anggota polis berpangkat Inspektor; mereka juga menuntut ganti rugi dan kos di antara lain.

ISU-ISU

[5] Sungguhpun beberapa isu telah diplidkan oleh plaintif-plaintif tetapi semasa hujahan kedua-dua pihak, peguamcara plaintif-plaintif dan peguam kanan persekutuan yang mewakili kedua-dua defendan telah bersetuju bahawa hanya terdapat dua isu perundangan sahaja yang wajar untuk mahkamah mempertimbangkan iaitu:

(a) Sama ada prosedur tindakan tatatertib yang telah diambil oleh defendan pertama adalah betul di sisi undang-undang; dan

(b) Sama ada hukuman yang dikenakan ke atas plaintif-plaintif adalah suatu hukuman yang 'proportionally excessive'.

PENILAIAN

[6] Kedua-dua plaintif telah memberi keterangan melalui kenyataan saksi masing-masing yang telah ditandakan sebagai eksh P1 dan P8. Defendan-defendan tidak mengemukakan apa-apa keterangan. Encik Noor Hisham Ismail, peguam kanan persekutuan ('PKP') telah memaklumkan kepada mahkamah bahawa pihak defendan-defendan mengambil pendirian bahawa tidak ada kes untuk dijawab oleh pembelaan dan oleh itu, tidak akan membawa apa-apa keterangan. Menjawab soalan mahkamah mengenai pilihan defendan-defendan untuk tidak memberi keterangan, PKP yang bijaksana mengesahkan bahawa defendan-defendan benar memilih mengambil pendirian tersebut dan faham akan kesannya/akibatnya dan beliau akan berhujah berdasarkan fakta-fakta yang dikemukakan oleh plaintif-plaintif. Fakta-fakta pertuduhan-pertuduhan sebenarnya tidak dipertikaikan oleh plaintif-plaintif dan defendan-defendan menurut representasi-representasi

JOBNAME: No Job Name PAGE: 7 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

mereka eksh P3 dan ms 24–29 ikatan D masing-masing; mereka telah mengaku bersalah ke atas pertuduhan pertama dan ketiga dan tidak menafikan pertuduhan kedua tetapi menjelaskan permohonan kebenaran bernikah mereka telah disokong oleh ketua mereka masing-masing. Plaintif kedua hanya menafikan pertuduhan keempat sahaja.

Isu pertama: Sama ada prosedur tatatertib terhadap plaintif-plaintif betul di sisi undang-undang

[7] Peruntukan undang-undang yang digunakan dalam tindakan tatatertib terhadap plaintif-plaintif ialah Peraturan 1993, plaintif-plaintif berhujah bahawa pihak defendan pertama telah gagal mematuhi peraturan 28 yang mengehendaki pegawai tatatertib menentukan sama ada hukuman yang akan dikenakan iaitu buang kerja atau turun pangkat tetapi di dalam surat tunjuk sebab (P2 dan P9) yang dikeluarkan kepada plaintif-plaintif masing-masing, ia hanya dinyatakan hukuman buang kerja tanpa mengambilkira hukuman turun pangkat. Dengan itu, plaintif-plaintif berpendapat pihak defendan pertama tidak menimbang hukuman turun pangkat dan ini merupakan suatu ketidak-patuhan yang serius yang mengakibatkan pertuduhan terhadap plaintif-plaintif tidak sah dan terbatal.

[8] Plaintif-plaintif juga berhujah mereka telah diperjudiskan apabila defendan pertama memutuskan mereka akan hanya dihukum buang kerja yang bertentangan dengan peraturan 28 tersebut. Atas perkara ini, PKP yang bijaksana berhujah bahawa peraturan 28 menggunakan perkataan 'or' di antara 'buang kerja' dan 'turun pangkat'. Maka ia wajar dibaca secara 'disjunctive'. Beliau berhujah pihak berkuasa tatatertib mempunyai budi bicara dan pilihan untuk memilih mana-mana satu hukuman tersebut. Menurut 'Wednesbury reasonableness', mahkamah diseru tidak mengusik kuasa budi bicara yang dilaksanakan oleh pihak berkuasa tatatertib tanpa keadaan-keadaan yang melampau.

[9] Bahagian relevan peraturan 28 Peraturan 1993 dipetik untuk memudahkan rujukan seperti berikut:

(1) An officer shall immediately inform his Head of Department if any criminal proceedings are instituted against him in any court.

(2) Where criminal proceedings are instituted against an officer, the Registrar or Senior Assistant Registrar of the court in which the proceedings are instituted shall send to the Head of Department under whom the officer is serving —

JOBNAME: No Job Name PAGE: 8 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

(a) At the commencement of the proceedings, a report containing the following information:

(i) the charge or charges against the officer;

(ii) if the officer was arrested, the date and time of his arrest;

(iii) whether or not the officer is on bail; and

(iv) such other information as is relevant; and

(b) at the end of the proceedings, the decision of the court and any information relating to appeals, if any, filed by either party.

(3) Where the Head of Department knows that criminal proceedings have been instituted in any court against an officer serving under him, he shall obtain a report containing the information referred to in paragraph (2)(a) from the Registrar or Senior Assistant Registrar of the court and shall forward the report to the appropriate Disciplinary Authority that has the power to impose punishment of dismissal or reduction in rank together with his recommendation as to whether or not the officer should be interdicted from duty.

(4) Upon consideration of the report and the Head of Department's recommendation forwarded to it under sub-regulation (3), the appropriate Disciplinary Authority may, if it deems fit, interdict the officer from the exercise of his duties.

(5) ...

(6) ...

(7) ...

(8) ...

(9) ...

(10)...

(11)...

(12)...

[10] Daripada bacaan peraturan 28 tersebut khususnya peraturan kecil (3) di atas, mahkamah ini mendapati ia tidak membawa maksud bahawa pihak berkuasa tatatertib telah memutuskan seseorang pegawai yang dihadapkan tindakan tatatertib mestilah akhirnya dikenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat sebelum representasinya dipertimbangkan. Apa yang diperuntukkan ialah 'the breach of discipline complained of has been found to be of a nature which merits a punishment of dismissal or reduction in rank'. Ini bermakna 'nature' langgaran disiplin itu didapati bermerit suatu hukuman

JOBNAME: No Job Name PAGE: 9 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

buang kerja atau turun pangkat iaitu ia hanya merujuk kepada bentuk keseriusan kesalahan disiplin berkenaan. Penentuan sifat (nature) kesalahan disiplin di peraturan 28 ini merupakan suatu kehendak menurut peraturan 26 seperti berikut:

26

1 Where there is an alleged breach of discipline by an officer, the Chairman of the apporpiate Disciplinary Authority —

a in the case where there is more than one tier of Disciplinary Authority, Disciplinary Authority having the power to impose a punishment other than dismissal or reduction in rank; or

b in the case where there is only one tier of Disciplinary Authority, that Disciplinary Authority,

shall, before commencing any disciplinary proceedings in respect of the officer, consider whether the breach of discipline complained of is of a nature which merits a punishment of dismissal or reduction in rank or a punishment lesser than dismissal or reduction in rank.

2 Where the Chairman of the appropriate Disciplinary Authority (in the case where there is more than one tier of Disciplinary Authority) finds that breach of discipline complained of is of a nature which merits a punishment of dismissal or reduction in rank, the Chairman of the appropriate Disciplinary Authority shall refer the case to a Disciplinary Authority that has the power to impose a punishment of dismissal or reduction in rank.

[11] Daripada tafsiran peraturan 26 tersebut, adalah jelas sebelum bermula tindakan tatatertib terhadap seseorang pegawai, pengerusi pihak berkuasa yang betul hendak mempertimbangkan sama ada pelanggaran disiplin yang diadu itu adalah 'of a nature' yang bermerit suatu hukuman buang kerja atau turun pangkat. Ini khususnya kerana terdapat pihak berkuasa tatatertib yang tidak mempunyai kuasa atau bidangkuasa untuk menjatuhkan hukuman buang kerja atau turun pangkat seperti di peraturan 26(1)(a) dan pihak berkuasa tatatertib yang mempunyai kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat seperti peraturan 26(1)(b) dan (2) tersebut. Maka penentuan 'nature' kesalahan disiplin adalah semata-mata agar kesalahan disiplin tersebut dapat dirujuk kepada pihak berkuasa tatatertib yang mempunyai kuasa tertentu dan bukan sebarang pihak berkuasa tatatertib. Dari segi itu, terdapat dua aspek kehendak di dalam peraturan 28. Yang pertama, 'pre-determination' sifat hukuman kesalahan disiplin menurut peraturan 26 yang membawa ke peraturan 28(1) di peringkat ini bukan bermaksud ia telah memutuskan hukuman akhir seseorang pegawai yang melanggar disiplin pasti akan menerima hukuman buang kerja atau turun pangkat kerana menurut peraturan 28(2), pihak berkuasa tatatertib boleh mengenakan hukuman yang lebih ringan daripada buang kerja atau turun pangkat selepas menimbang

JOBNAME: No Job Name PAGE: 10 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

representasi pegawai tersebut. Yang kedua, ia boleh mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat jika pegawai itu tidak mengemukakan representasi atau representasi tidak membebaskan diri: peraturan 28(3). Maka pihak berkuasa tatatertib yang betul di peraturan 28 ialah pihak berkuasa tatatertib yang mempunyai kuasa atau bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat dan bukan pihak berkuasa tatatertib lain.

[12] Peguamcara bijaksana plaintif-plaintif yang kedua, En Athimulan, ketika memberi klarifikasi, berhujah bahawa menurut peraturan 26(1), pengerusi pihak berkuasa tatatertib hendaklah menimbang langgaran disiplin tersebut sama ada ia di bawah sifat yang bermerit suatu hukuman buang kerja atau turun pangkat. Beliau merujuk kepada perkara 140(3) Perlembagaan Persekutuan yang memperuntukkan:

> 140
>
> 1 ...
>
> 2 ...
>
> 3 The Police Force Commission shall consist of the following numbers, that is to say:
>
> a the Minister for the time being charged with responsibility for the police, who shall be Chairman;
>
> b the officer of police in general command of the police force;
>
> c the person performing the duties of the office of the Secretary General to the Ministry under the Minister for the time being charged with responsibility for the police;
>
> d a member of the Public Services Commission appointed by the Yang di-Pertuan Agong;
>
> e no less than two or more than six other members, appointed by the Yang di-Pertuan Agong.
>
> ....

dan berhujah bahawa menteri yang merupakan Pengerusi Suruhanjaya Pasukan Polis wajar menimbang kesalahan disiplin di bawah peraturan 26. PKP yang bijaksana berhujah balas bahawa perkara 140(3) Perlembagaan Persekutuan hanya memperuntukkan komposisi Suruhanjaya Pasukan Polis dan bukan Pihak Berkuasa Tatatertib dan tidak berkaitan. Saya bersetuju dengan hujahan PKP yang bijaksana ini. Perkara 140(3) Perlembagaan Persekutuan seperti yang dipetik di atas tersendiri adalah jelas. Ia semata-mata menunjukkan komposisi Suruhanjaya Pasukan Polis dan tidak melibatkan peranan atau tugas dan tanggungjawab pengerusi dan/atau ahli-ahli Suruhanjaya tersebut. Maka, ia tidak dapat disimpulkan pengerusi yang

JOBNAME: No Job Name PAGE: 11 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

disebutkan di perkara 140(3)(a) Perlembagaan Persekutuan ialah pengerusi yang dimaksudkan di peraturan 26 Peraturan 1993.

[13] Peraturan 3 definasi 'Disciplinary Authority' (infra) merangkumi Bahagian X Perlembagaan Persekutuan. Perkara 140(6)(b) Perlembagaan Persekutuan mengenai perwakilan kuasa, fungsi, tugas dan tanggungjawab Suruhanjaya Pasukan Polis kepada mana-mana ahlinya adalah di bawah Bahagian X Perlembagaan Persekutuan. Maka ia telah diliputi di bawah definasi tersebut.

[14] Perkara 140(6)(b) memperuntukkan seperti berikut:

> 140
>
> (6) The Police Force Commission may provide for ail or any of the following matters:
>
> a ...
>
> b the duties and responsibilities of several members of the Commission, including the delegation to any member of the Commission or the police force or board of officers of such force or a committee consisting of members of the Commission and of the force of its powers and duties;

[15] Perwakilan kelihatan boleh diberikan kepada seseorang ahli suruhanjaya atau seseorang dari pasukan polis, di antara lain. Maka Ketua Polis Negara (KPN) yang diwakilkan tugas dan tanggungjawab menurut perkara 140(6)(b) tersebut adalah 'the appropriate Service Commission' (*Police Force Commission*) kerana beliau merupakan seorang ahli suruhanjaya menurut perkara 140(3)(b) Perlembagaan Persekutuan atau seorang dari Pasukan Polis. Kesimpulannya, KPN yang diwakilkan kuasa sedemikian di bawah perkara 140(6)(b) melalui *The Police Force Commission Instrument of Delegation of Certain Functions, Powers, Duties and Responsibles* (arts 140(6)(b) and 144(6)) menurut Warta Kerajaan PU (B) 621 bertarikh 19 December 1985 adalah dirangkumi di bawah definasi 'Disciplinary Authority' di dalam peraturan 3 Peraturan 1993 sungguhpun beliau berseorangan sahaja tetapi bukan di bawah perkara 144 yang merujuk kepada Suruhanjaya Perkhidmatan yang lain di bahagian kedua di dalam definasi 'Disciplinary Authority' yang sama. Maka Peraturan 26 Peraturan 1993 hendaklah dibaca secara harmoni dengan perkara 140(6)(b) khususnya dalam Bahagian X Perlembangaan mengenai makna dan maksud definasi pihak berkuasa tatatertib menurut peraturan 3 Peraturan 1993 agar memberi kesan kepada Bahagian X Perlembagaan Persekutuan. Apabila KPN diwakilkan tugas dan tanggungjawab sebagai pegawai tunggal untuk menjalankan segala kuasa mengenai perkara-perkara disiplin-disiplin termasuk kuasa untuk 'interdict' atau menahan kerja dan kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat di bawah *Instrument of Delegation* tersebut dalam Butiran 8 Bahagian I, Jadual dalam Instrument

JOBNAME: No Job Name PAGE: 12 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

sama, beliau hendaklah diterima mempunyai kuasa di bawah peraturan 26(1)(b) untuk menimbang sebelum bermula prosiding tatatertib terhadap plaintif-plaintif sama ada pelanggaran disiplin yang diadukan adalah 'of a nature' yang bermerit hukuman buang kerja atau turun pangkat sebagai pengerusi pihak berkuasa tatatertib. Dengan itu, peraturan 26 Peraturan 1993 yang dibaca secara harmoni dengan Bahagian X Perlembagaan Persekutuan dapat memberi kesan yang sewajarnya kepada perkara 140(6)(b) dan *Instrument of Delegation* di bawahnya. Dengan itu, saya memutuskan bahawa KPN mempunyai kuasa untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab di bawah peraturan 26(1) Peraturan 1993.

[16] Menurut peraturan 3 Peraturan 1993, 'Disciplinary Authority' means 'the appropriate Service Commission whose jurisdiction extends to the service of which the said officer is a member in accordance with the provisions of Part X of the Federal Constitution, and includes an officer or a board of officers in the public service by whom the Commission's function relating to the disciplinary control is exercisable in pursuance of Clause (5A), (5B), (6) or (6A) of Article 144 of the Federal Constitution'. Perkara 135(1) di Bahagian X Perlembagaan Persekutuan ialah peruntukan khas mengenai had kepada pembuangan kerja dan penurunan pangkat:

> Article 135 Restriction on dismissal and reduction in rank
>
> 1 No member of any of the services mentioned in paragraph (b) to (h) of Clause (1) of the Article 132 shall be dismissed or reduced in rank by an authority subordinate to that which, at the time of the dismissal or reduction, has power to appoint a member of that service of equal rank:
>
> ....

[17] Ini bermakna, menurut perkara 135(1), pihak berkuasa yang akan mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat seseorang pegawai mesti mempunyai kuasa yang sama untuk melantik seseorang dalam perkhidmatan itu dengan pangkat yang sama. Rujukan perkara 135(1) di Bahagian X Perlembagaan Persekutuan dalam definasi 'Disciplinary Authority' di peraturan 3 Peraturan 1993, pada hemat mahkamah, telah membawa kepada 'construction' atau kewujudan 'the appropriate Disciplinary Authority having the power to impose a punishment of dismissal or reduction in rank' yang terdapat di peraturan 26 dan 28 yang dipertikaikan.

[18] Sungguhpun 'turun pangkat' didapati ketinggalan dalam surat tindakan tatatertib kepada plaintif-plaintif menurut eksh P2 dan P9 masing-masing tetapi ini tidak membawa makna bahawa kesalahan disiplin plaintif-plaintif dengan itu tersilap dihadapkan di pihak berkuasa tatatertib yang tidak mempunyai kuasa untuk mendengar dan menentukan kes-kes

JOBNAME: No Job Name PAGE: 13 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

disiplin plaintif-plaintif. Kuasa atau bidang kuasa pihak berkuasa tatatertib yang mempunyai kuasa tersebut tetap sama, sama ada kedua-dua frasa 'buang kerja' atau 'turun pangkat' digunakan atau hanya satu sahaja iaitu 'buang kerja' atau 'turun pangkat' digunakan kerana Peraturan 1993 tidak memperuntukkan secara berasingan satu pihak berkuasa tatatertib khas untuk 'buang kerja' dan satu lagi untuk 'turun pangkat' tetapi kedua-duanya digabung ke dalam satu pihak berkuasa tatatertib yang sama. Dengan itu, ia tidak berbeza jika hanya 'buang kerja' disebutkan dan bukan kedua-dua menurut peraturan 28. Sayugia diingatkan hukuman terakhir tidak semestinya buang kerja atau turun pangkat menurut peraturan 28(2). Pihak berkuasa tatatertib masih ada budibicara untuk mengenakan hukuman yang lebih ringan. Surat-surat tindakan tatatertib menurut P2 dan P9 adalah amat jelas dengan kata-kata berikut:

> …Ketua Polis Negara, setelah menimbangkan laporan itu telah mendapati bahawa anda patut dikenakan tindakan tatatertib dengan tujuan memberi hukuman Buang Kerja mengikut Peraturan 28 Peraturan-Peraturan Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993….

iaitu penentuan hukuman buang kerja adalah mengikut peraturan 28 dan ini bermakna dengan itu, plaintif-plaintif akan dihadapkan ke pihak berkuasa tatatertib yang pertama, mempunyai kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat dan yang kedua untuk mengenakan hukuman yang lebih ringan hanya selepas representasi dipertimbangkan dan didapati tidak bermerit untuk hukuman buang kerja atau turun pangkat: peraturan 28(2), atau hukuman buang kerja atau turun pangkat jika pegawai berkaitan tidak mengemukakan representasi atau representasi yang telah membebaskan dirinya: peraturan 28(3). Apabila pihak berkuasa tatatertib mempunyai budibicara untuk mengenakan hukuman menurut peraturan 28(2) dan (3) tersebut, Ketinggalan perkataan 'turun pangkat' tidak akan menjejaskan prosiding disiplin terhadap plaintif-plaintif. Isu prejudis atau ketidak-adilan tidak terbangkit. Mahkamah tidak bersetuju dengan hujahan plaintif-plaintif bahawa tanpa 'turun pangkat' dinyatakan, mereka kehilangan hak untuk dipertimbangkan hukuman itu dan apabila 'buang kerja' sahaja yang disebutkan, ia bersifat plaintif-plaintif telah ditentukan akan dibuang kerja apabila mereka didapati bersalah. Ini kerana daripada surat defendan pertama kepada plaintif-plaintif masing-masing bertarikh 5 Mei 2000 (Ikatan D ms 9–10 dan eksh P14) yang secara khususnya memaklumkan plaintif-plaintif bahawa menuruti peraturan 38 Peraturan 1993, pihak berkuasa tatatertib boleh mengenakan satu atau gabungan dua hukuman atau lebih daripada hukuman-hukuman:

(a) amaran;

(b) denda;

(c) lucutkan emolumen;

JOBNAME: No Job Name PAGE: 14 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

(d) tangguh pergerakan gaji;

(e) turun gaji;

(f) turun pangkat; atau

(g) buang kerja.

[19] Ringkas kata, defendan pertama telah menggunakan peraturan 38 dalam pertimbangan hukuman yang wajar dikenakan ke atas salahlaku disiplin plaintif-plaintif masing-masing dan tidak sewenang-wenangnya membuang kerja plaintif-plaintif tanpa mempertimbangkan turun pangkat atau hukuman lain yang lebih ringan seperti yang ditomahkan. Sebenarnya, jika dilihat hukuman terhadap plaintif kedua di pemberitahuan hukuman tatatertib bertarikh 18 Ogos 2000 (P15), bagi alasan pertuduhan keempat, plaintif kedua hanya dihukum 'Amaran' mengikut peraturan 38(a). Oleh yang demikian, tidak dapat disimpulkan bahawa defendan pertama telah menjatuhkan hukuman buang kerja ke atas plaintif-plaintif tanpa mematuhi undang-undang. Mahkamah mendapati defendan pertama telah mengikut peraturan 38 yang betul dalam pertimbangan hukuman yang wajar setelah mendengar mitigasi plaintif-plaintif. Di samping itu, mahkamah juga mendapati prosedur tindakan tatatertib di bawah peraturan 28(1) telah dipatuhi oleh pihak defendan pertama apabila plaintif-plaintif diberi peluang untuk mengemukakan representasinya. Hak untuk mendengar tidak memerlukan plaintif-plaintif diberikan satu pendengaran lisan; lihat *Zainal bin Hashim v Government of Malaysia* [1979] 2 MLJ 276 yang mana Privy Council memutuskan di antara lain bahawa:

> Held: …
>
> (3) the right to be heard given by art 135(2) does not require that the person concerned be given an oral hearing and it could not be argued that the failure to give the appellant an oral hearing was a denial of natural justice.

[20] Dalam kes *Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Hospital Besar Pulau Pinang & Anor v Utra Badi K Perumal* [2001] 2 CLJ 525 Mahkamah Persekutuan telah memutuskan seperti berikut:

> Held:
>
> Per Abdul Malek Ahmad FCJ
>
> Article 135(2) of the Federal Constitution prescribed that the respondent could only be dismissed if he had been given a reasonable opportunity of being heard.
>
> The overall effect of the show-cause was that the respondent had, at the earliest available moment, been informed of the possible punishments under

JOBNAME: No Job Name PAGE: 15 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

consideration should he be unable to exculpate himself of the charges made against him. Thus, he had been accorded reasonable and sufficient opportunity to defend himself.

The general orders, in detailing the procedures therein, have sufficiently complied with art 135(2) of the Federal Constitution, and in the process, are in accord with the concept of natural justice and procedural fairness.

There is certainly no separate right to make representations upon the punishment to be meted out to the officer to be dismissed or reduced in rank. In fact, under GO 26(4), the disciplinary board was not even required to make a finding of guilt.

The right to be heard as given by art 135(2) of the Federal Constitution does not necessitate that the person concerned be given an oral hearing. Therefore, in the absence of such a hearing, one cannot conclude that it amounts to a denial of natural justice. In matters involving GO 26, the requirement of fairness is satisfied by an opportunity to make written representation to deciding body.

[21] Dalam kes *Ganasan Marimuthu v Public Services Commission & Anor* [1998] 4 CLJ 331, Mahkamah Rayuan telah memutuskan, di antara lain, bahawa:

Held:

... at the disciplinary authority stage, a fair hearing does not mean that there must be an opportunity to be heard orally. In any event, the opportunity afforded to the appellant to make written representation herein is sufficient to meet the demands of fairness.

[22] Menurut peraturan 28(1), plaintif-plaintif telah dimaklumkan alasan-alasan pertuduhan mengenai salah laku disiplin masing-masing. Plaintif-plaintif telah diberi peluang untuk membuat representasi bertulis masing-masing agar membela diri dan untuk membebaskan diri daripada alegasi pertuduhan yang mana kedua-dua plaintif telah pun mengemukakan representasi masing-masing. Representasi-representasi plaintif-plaintif telah dipertimbangkan. Apabila mereka didapati bersalah, peluang telah diberikan untuk mitigasi dan mitigasi plaintif-plaintif telah dikemukakan dan dipertimbangkan sebelum hukuman dikenakan menurut peraturan 38. Maka ia telah memenuhi kehendak-kehendak keadilan mengikut prinsip-prinsip yang mematuhi kehendak perkara 135(2) Perlembagaan Persekutuan seperti yang diputuskan dalam kes Utra *Badi K Perumal* dan *Ganasan Marimuthu*. Maka tidak terwujud langgaran rukun keadilan asasi; rujuk *Zainal bin Hashim* dan *Utra Badi K Perumal*. Oleh itu, hujahan plaintif-plaintif dari aspek ini didapati tidak bermerit.

[23] Atas alasan-alasan yang tersebut di atas, mahkamah memutuskan bahawa pihak defendan pertama telah menggunakan prosedur tindakan

JOBNAME: No Job Name PAGE: 16 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

tatatertib yang betul dalam menjalankan prosiding tatatertib terhadap plaintif-plaintif masing-masing iaitu Peraturan 1993 telah dipatuhi secara betul. Maka tidak terdapat soal mala fide, ultra virus atau melanggar rukun keadilan asasi.

Isu kedua: Sama ada hukuman adalah 'proportionally excessive'

[24] Mengenai isu ini, plaintif-plaintif bergantung kepada kes Mahkamah Rayuan dalam *Tan Tek Seng v Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor* [1996] 1 MLJ 261 yang mana keputusan majoriti mengenai isu ini ialah seperti berikut:

Held:

(7) (Per Gopal Sri Ram JCA) Nevertheless, the disciplinary authority must, when deciding what punishment it ought to impose on the particular servant, act reasonably and fairly. If it acts arbitrarily or unfairly or imposes a punishment that is disportionate to the misconduct, then its decision is liable to be quasked or set aside.

[25] Plaintif-plaintif berhujah bahawa mengenai nikah mereka berdua di Thailand, mereka telah pun sebenarnya mengemukakan permohonan masing-masing untuk keizinan atau kelulusan pihak defendan pertama dan permohonan-permohonan mereka telah disokong oleh Ketua Polis Daerah/Timbalan Ketua Polis Daerah (P4 dan P11); maka perkahwinan mereka bukan secara sulit. Mereka membuat keputusan untuk bernikah di Thailand adalah kerana campur tangan pegawai tatatertib yang telah memaklumkan keluarga plaintif kedua darihal tohmahan dan cerita bekas isteri plaintif pertama yang menyebabkan keluarga plaintif kedua tidak merestui perkahwinan plaintif kedua dengan plaintif pertama. Dengan itu, plaintif-plaintif berhujah hukuman buang kerja yang dijatuhkan adalah terlalu berat.

[26] Perlu dinyatakan bahawa kes *Tan Tek Seng* oleh Mahkamah Rayuan yang dihujahkan oleh plaintif-plaintif telah pun diketepikan (*overruled*) oleh Mahkamah Persekutuan secara khususnya terhadap aspek keputusan seperti yang dipetik di atas menurut kes *Ng Hock Cheng v Pengarah Am Penjara & Ors* [1998] 1 MLJ 153; [1998] 1 CLJ 405 yang mana Mahkamah Persekutuan telah memutuskan, di antara lain, seperti berikut:

Held:

Per Peh Swee Chin FCJ

[1] ...

[1a] ...

[1b] The disciplinary tribunal of a professional body is the best judge of the

JOBNAME: No Job Name PAGE: 17 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

seriousness of the misconduct of its members; it would require an exceptional case to enable a court to interfere with its decision in respect of punishment. Likewise, an employer, including a government, is the best person to judge the seriousness of the misconduct of its employees.

[1c] In this respect, the majority judgment of the Court of Appeal in *Tan Tek Seng v Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor* could not stand with the instant decision of the Federal Court. The dissenting judgment in *Tan Tek Seng v Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor* was, therefore, right in restating the principle that: the test is not what the Court of Appeal or the High Court thinks should be the appropriate penalty. Whether dismissal or a lesser penalty (like a reduction in rank) was appropriate is not for the court to say. The court must not substitute its own views as to what is the appropriate penalty (for the employee's misconduct) for the view of the particular employer concerned.

[27] Prinsip undang-undang mengenai hukuman adalah jelas dihuraikan dalam keputusan Mahkamah Persekutuan di *Ng Hock Cheng v Pengarah Am Penjara & Ors* tersebut iaitu mahkamah tidak boleh menggantikan pendapatnya sendiri berkenaan dengan apa yang difikirkan hukuman wajar (untuk salahlaku pekerja) terhadap pendapat majikan yang berkenaan. Berdasarkan keputusan Mahkamah Persekutuan dalam kes *Ng Hock Cheng* yang mana mahkamah ini terikat padanya, pendapat mahkamah ini akan hukuman yang dikenakan ke atas plaintif-plaintif oleh defendan pertama adalah tidak penting. Pendapat majikan dalam menjatuhkan hukuman seharusnya diterima sebagai wajar dan tidak harus diganggu oleh mahkamah kerana pihak majikan adalah lebih mahir untuk menentukan keseriusan salahlaku pekerjanya. Atas alasan ini, isu sama ada hukuman plaintif-plaintif adalah 'proportionally excessive' atau pun tidak, bukanlah suatu isu untuk pertimbangan mahkamah ini lagi. Dari segi itu, ia tidak menjadi isu sama ada hukuman yang dikenakan ke atas plaintif-plaintif adalah terlalu berat atau pun tidak. Isu hukuman yang wajar adalah suatu keputusan pihak majikan yang lebih mahir untuk menentukannya. Mahkamah mendapati tidak ada alasan yang luar biasa untuk mahkamah mengusik hukuman tersebut.

KESIMPULAN

[28] Daripada alasan-alasan tersebut mengenai kedua-dua isu undang-undang yang dibangkitkan oleh kedua-dua pihak, mahkamah mendapati plaintif-plaintif telah gagal membuktikan alasan-alasan yang munasabah dan bermerit untuk mahkamah ini mengusik prosiding yang dijalankan oleh defendan pertama dan keputusan yang dicapainya.

JOBNAME: No Job Name PAGE: 18 SESS: 1 OUTPUT: Tue Oct 4 14:46:13 2011
//caseml/case/mlj/10_-_Mohd_Dali_185646_126936_01

[29] Oleh yang demikian, kes plaintif-plaintif adalah ditolak dengan kos RM10,000 kepada defendan-defendan.

Permohonan ditolak dengan kos.

Dilaporkan oleh Mashrifah Ravendran